

Zrelaksowany pracownik

Fakty psychologiczne - odpowiedzialność szefa

Nie tylko w Polsce wzrasta ilość problemów zdrowotnych i rodzinnych u osób zajmujących kluczowe stanowiska w firmie. To efekt zaburzonego rytmu pracy menadżera. Menadżer najczęściej jest w pracy i bywa w domu. Inne proporcje spotyka się sporadycznie. Menadżerom nie brakuje problemów z nadwagą, nadciśnieniem, niewydolnością mięśnia sercowego, weekendowym alkoholizmem, ... zaburzeniami seksualnymi, nerwicą zaburzeniami snu... Im większa odpowiedzialność szefa tym bardziej obserwowane jest w jego zawodowym funkcjonowaniu zjawisko prezentyzmu (nie przerywania pracy mimo objawów choroby). Ten chory styl pracy dość szybko prowadzi do utraty motywacji i... obniżenia wyników finansowych firmy.

Człowiek sam ze sobą musi być w harmonii jak również z otoczeniem. Ciągły pośpiech, stres, presja, konieczność dokonania wyboru pomiędzy życiem prywatnym, a pracą, zmusiły zarządy firm zajmujących się szkoleniami do poszukiwania takich ofert, których celem jest wspieranie pracowników w poszukiwaniu właściwej równowagi pomiędzy pracą, a życiem prywatnym. Potrzeby te doskonale mogą być zaspakajane w odpowiednio przygotowanych ośrodkach SPA& Wellness.

O stresie wiemy dużo, ciągle jednak bagatelizujemy jego wpływ na nasz organizm. Przypomina to sytuację palacza, który mimo wyraźnych napisanych na opakowaniu ostrzeżeń o szkodliwości palenia zachowuje się tak, jakby jego ten problem nie dotyczył.

Pieniądże wydawane na szkolenie prowadzone przez szkoleniowców od zarządzania stresem są w jak wynika ze statystyk jednak pieniądze wydane źle. Pracownik na szkoleniu dowiaduje się, że konieczności robienia przerwy w pracy... ale w dalszym ciągu co 45 minut nie wstaje od biurka i nie przeciąga się, nie robi głębokich wdechów... Dlaczego? Po pierwsze wstydzi się kolegów co sobie o nim pomyślą... po drugie... szkolenie nie jest tym samym co wykształcenie nowych prozdrowotnych nawyków podczas uczestniczenia w długofalowych programach W-L-B.

Pokolenie Y i nowe oczekiwania od pracodawcy.

Na rynek pracy wchodzi „pokolenie Y”. Pracownicy tego pokolenia, to osoby dla których praca i pieniądze nie są najważniejszym celem w życiu. To właśnie oni najbardziej są zainteresowani filozofią WORK-LIFE BALANCE, czyli zachowaniem równowagi pomiędzy pracą, a rodziną i życiem osobistym. Dyrektorzy HR zaczynają poszukiwać ofert szkoleniowych, które pozwolą im na przygotowanie się do nadchodzących zmian. Dobry pracownik to pracownik z zrównoważonym parametrem W-L-B.



WORK...

Trudno wyobrazić sobie pracę menadżera bez stresu. Brak stresu oznacza brak napięcia. Brak napięcia to obniżona motywacja do pracy. A konsekwencje braku motywacji do pracy z punktu widzenia interesów firmy są wiadome.

Można więc powiedzieć, że stres w pracy menadżera jest tak samo potrzebny, jak np. telefon stojący na jego biurku.

O ile z takim stwierdzeniem zgodzi się każdy psycholog zajmujący się problematyką organizacji i zarządzania w przedsiębiorstwie, o tyle pojęcie „odpowiedni stres” jest tak wieloznaczne, że zdania wśród specjalistów z zakresu psychologii klinicznej są podzielone.

Nikt z psychologów nie kwestionuje negatywnego wpływu silnego stresu na zdrowie. Zawały serca, wrzody żołądka, nerwice i inne niepokojące dolegliwości są tego dowodem. Na pytanie jednak „co to jest silny stres?” także nie ma jednoznacznej odpowiedzi. Dr T. H. Holmes skonstruował specjalną skalę mierzącą wielkość stresu. Jego zdaniem uzyskanie w tej skali ponad 300 punktów oznacza, że w ciągu najbliższych dwóch lat rozwiną się objawy poważnej choroby. Śmierć współmałżonka w tej skali jako najbardziej stresowe wydarzenie - oceniono na 100 punktów, kredyt o wysokości 10 tys. dolarów na 31 punktów. Trudno, oczywiście, nie dyskutować z tak opracowaną metodą mierzenia poziomu stresu. Nie mniej jednak obrazuje ona związek pomiędzy zdarzeniami życiowymi, a umiejętnościami radzenia sobie z napięciem emocjonalnym, które jest przez nie generowane.

LIFE...

Na każdego dyrektora ten sam stres będzie działał inaczej. Jeden np. w sytuacji, kiedy nagle zostanie wezwany na poważną nadzwyczajną naradę, zajrzy spokojnie w notatki i przygotuje się do zreferowania spraw, którymi zarządza. Inny zareaguje wzrostem ciśnienia krwi, szybkością uderzeń serca i uczuciem silnego wewnętrznego niepokoju. Szukający odpowiedzi na pytanie, jak to się dzieje, że wśród ludzi występują tak znaczne różnice w reakcjach na sytuację stresową naukowcy, zajęli się badaniem cech osobowości podatnej i odpornej na zachorowania wywołane stresem: choroby wrzodowe, zawały.

W rezultacie wyodrębnili dwa rodzaje osobowości: „osobowość A” - ta, która predysponuje do zawałów i chorób psychosomatycznych i „osobowość B”, która jest na nie odporna.

Cechami charakterystycznymi „osobowości A” jest między innymi: życie pod presją czasu, ciągle posiadanie tzw. pilnych terminów, rywalizacja, ambicja, agresywność, wrogość, brak umiejętności budowania relacji rodzinnych, problemy w budowaniu związków partnerskich i intymnych.